

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di saat persaingan global menjadi kompleks, perusahaan mesti terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi setiap bagian dari operasi mereka. Kinerja karyawan ialah satu diantara aspek kunci yang menentukan ketercapaian organisasi. Berdasarkan Mangkunegara, (2020) “Kinerja karyawan pada dasarnya tidak hanya sekadar mencerminkan kualitas serta kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, melainkan juga berfungsi sebagai tolok ukur penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan visi jangka panjang, mengimplementasikan misi kelembagaan, serta mencapai tujuan strategis yang telah direncanakan secara sistematis”. Karyawan dengan kinerja tinggi akan mendorong pertumbuhan perusahaan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menimbulkan inefisiensi dan hambatan terhadap produktivitas.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, baik dari aspek individu ataupun organisasi. Beberapa faktor penting yang sering diidentifikasi berdampak kepada kinerja diantaranya disiplin, lingkungan, serta kepuasan kerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai kepada ketetapan serta prosedur yang berlaku di perusahaan. Disiplin yang tinggi membentuk karakter kerja yang bertanggung jawab dan konsisten, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja (Hasibuan, 2022). Studi oleh Octaviani et al. (2021) mengatakan “disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan peningkatan kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang diterapkan maka semakin optimal pula pencapaian kinerja individu di lingkungan perusahaan swasta berskala nasional”.

Lingkungan kerja memuat dampak yang signifikan kepada kinerja karyawan, disamping hukuman. Interaksi sosial yang positif, pencahayaan yang optimal, ventilasi yang baik, dan komunikasi yang efektif adalah komponen dari lokasi kerja yang sehat secara fisik juga psikologis yang akan mengoptimalkan semangat kerja serta membuat karyawan merasa lebih nyaman. Berdasarkan Sedarmayanti, (2021) “Lingkungan kerja yang tidak mendukung terciptanya suasana nyaman dan harmonis pada akhirnya berpotensi besar menimbulkan tekanan psikologis berupa stres, yang kemudian berdampak pada penurunan tingkat produktivitas pegawai, bahkan dalam jangka panjang dapat memicu munculnya ketegangan maupun konflik antarindividu di dalam organisasi”.

Faktor lain yang juga berkontribusi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan seberapa jauh karyawan merasa puas dengan peran, kompensasi, hubungan kerja, dan peluang pengembangan dalam perusahaan. Berdasarkan Sedarmayanti, (2021) “Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya pada umumnya akan memperlihatkan tingkat loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi, memiliki dorongan motivasi yang lebih tinggi untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara optimal, serta menunjukkan kecenderungan besar untuk terus bertahan dan mengabdikan diri pada perusahaan dalam jangka waktu yang panjang”. Penelitian oleh Dirman & Setyaningrum (2023) menjelaskan “Kepuasan kerja diposisikan bukan hanya sebagai variabel yang berdiri sendiri, melainkan juga berperan penting sebagai variabel mediasi yang menjembatani dan memperkuat hubungan antara disiplin kerja serta kondisi lingkungan kerja dengan tingkat kinerja yang dihasilkan oleh individu dalam suatu organisasi”.

Elemen penting lainnya yang dapat berperan menjadi mediator atau jembatan terkait korelasi antara variabel-variabel ini serta kinerja adalah motivasi kerja. Dorongan internal yang memotivasi individu guna mengambil tindakan untuk meraih tujuan tertentu

disebut motivasi kerja. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi biasanya lebih terlibat, terdorong, dan bersemangat untuk berkontribusi sebanyak mungkin kepada perusahaan. Akibatnya, motivasi kerja memiliki kekuatan untuk meningkatkan atau mengurangi dampak faktor-faktor seperti disiplin, lingkungan, serta kepuasan kerja kepada pencapaian kinerja.

PT Long Daliq Primacoal ialah perusahaan yang bergerak di sector pertambangan batu bara dan memiliki karakteristik operasional yang unik, dengan tantangan lingkungan kerja yang keras, jam kerja yang panjang, serta tekanan target produksi yang tinggi. Kondisi tersebut memerlukan pengelolaan SDM yang lebih sistematis serta adaptif. Berlandaskan pengamatan awal, masih terdapat permasalahan terkait kedisiplinan, tingginya angka absensi, keluhan terhadap fasilitas kerja, serta kurangnya kepuasan dalam sistem kompensasi dan komunikasi kerja.

PT Long Daliq Primacoal adalah anak perusahaan dari Andamas Group yang telah lama beroperasi di industri pertambangan batu bara, dengan proyek strategis seperti logistik kereta api untuk memperkuat rantai pasok. Meskipun memiliki posisi strategis, operasional perusahaan amat bergantung kepada kinerja pegawai di lapangan. Oleh sebab itu, sangat krusial bagi perusahaan guna memahami elemen-elemen yang berpotensi secara langsung ataupun tak langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk menutup kesenjangan tersebut, penelitian ini menguji bagaimana kinerja karyawan terpengaruh oleh lingkungan, disiplin, serta kepuasan kerja serta fungsi motivasi kerja sebagai faktor mediasi. Gambaran empiris yang menyeluruh mengenai hubungan antara faktor-faktor tersebut diharapkan dapat disediakan oleh data yang dikumpulkan melalui penggunaan teknik kuantitatif.

Secara teoritis, penelitian ini diharap bisa memperkaya literatur terkait bidang manajemen SDM, terutama pada konteks industri pertambangan. Secara praktis, temuan

studi ini bisa memberi rekomendasi kepada manajemen PT Long Daliq Primacoal dan perusahaan sejenis dalam menyusun strategi pengelolaan karyawan yang lebih efektif, dengan memperhatikan aspek motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja yang mendukung, serta peningkatan kepuasan kerja.

Sehingga, studi ini diharap bisa memberi kontribusi yang signifikan dalam mendukung produktivitas, efisiensi, serta keberlanjutan operasional perusahaan di tengah tantangan kompetitif yang terus berkembang.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah yang bisa diambil ialah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Long Daliq Primacoal Kabupaten Muara Enim?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Long Daliq Primacoal Kabupaten Muara Enim?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Long Daliq Primacoal Kabupaten Muara Enim?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Long Daliq Primacoal Kabupaten Muara Enim?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Long Daliq Primacoal Kabupaten Muara Enim?
6. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Long Daliq Primacoal Kabupaten Muara Enim?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Selaras dengan rumusan p e r masalah yang sudah diuraikan tersebut, maka tujuan daripada studi ini ialah :

1. Menganalisis dampak disiplin kerja pada kinerja karyawan di PT Long Daliq Primacoal Kabupaten Muara Enim.
2. Menganalisis dampak lingkungan kerja pada kinerja karyawan di PT Long Daliq Primacoal Kabupaten Muara Enim.
3. Menganalisis dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan di PT Long Daliq Primacoal Kabupaten Muara Enim.
4. Menganalisis dampak secara simultan antara lingkungan, disiplin, serta kepuasan kerja kepada kinerja karyawan di PT Long Daliq Primacoal kab. Muara Enim.
5. Menganalisis dampak motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT Long Daliq Primacoal Kabupaten Muara Enim.
6. Menganalisis peran motivasi kerja sebagai variable mediasi pada korelasi antara lingkungan, disiplin, serta kepuasan kerja kepada kinerja karyawan di PT Long Daliq Primacoal Kabupaten Muara Enim.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat di ambil dari studi ini sebagaimana Berikut :

#### 1.4.1 Manfaat Secara teoritis

1. Studi ini bisa berkontribusi pada pengembangan teori manajemen, khususnya dalam bidang manajemen SDM. Dengan menganalisis dampak lingkungan, disiplin, serta kepuasan kerja kepada kinerja karyawan serta memposisikan motivasi kerja selaku variable mediasi, studi ini memperkaya pemahaman terkait faktor-faktor yang berdampak kepada kinerja pada konteks organisasi, terutama pada industri pertambangan.

2. Penelitian ini juga memberikan wawasan lebih mendalam mengenai konsep-konsep manajerial seperti disiplin, kepuasan, serta motivasi kerja. Ini membantu akademisi maupun praktisi dalam memahami keterkaitan antara variabel-variabel tersebut dan pentingnya pengelolaan terpadu guna mengoptimalkan kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Manfaat Secara Praktis**

1. Riset ini bisa memberi rekomendasi praktis bagi manajemen PT Long Daliq Primacoal dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan strategi yang berfokus pada peningkatan disiplin kerja, membangun suasana kerja yang mendukung, serta peningkatan kepuasan dan motivasi kerja.
2. Memberikan wawasan bagi pimpinan dan manajer dalam mengelola tim serta memotivasi karyawan secara lebih efektif, menciptakan suasana kerja yang kondusif, mengoptimalkan kepuasan kerja, serta menunjang loyalitas juga produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

#### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Riset ini berfokus kepada “Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Long Daliq Primacoal”. Karyawan yang terlibat akan mencakup berbagai level jabatan dan departemen guna mendapat gambaran yang komprehensif terkait pengaruh beberapa factor yang diteliti.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Ada sistematika penulisan pada studi ini agar bisa memberi gambaran agar memahami secara jelas terkait studi ini rincian sistematika penulis sebagaimana berikut

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Penulis memberikan informasi latar belakang perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta metodologi penulisan dalam bab ini.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini penulis memberi uraian terkait landasan teori yang berupa pengertian serta definisi berkaitan dengan studi ini. Juga korelasi antar variabel, studi terdahulu kerangka berfikir juga hipotesis.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Penulis memaparkan populasi serta sampel, variabel penelitian, variabel operasional metode pengumpulan data, prosedur pengumpulan variabel, serta strategi analisis data pada bab ini.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Sejarah, visi, dan misi organisasi, serta penelitian, semuanya akan dibahas pada bab ini.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Penulis hendak memberi rekomendasi dan penjelasan mengenai temuan penelitian pada bab ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**